

学校编码: 10384  
学号: 17620081151382

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_UDC\_\_\_\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

正直测试在我国应用的探索性研究

An exploratory study on the application of integrity test  
in China

龚瑞欣

指导教师姓名: 何燕珍 副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2011 年 4 月

论文答辩时间: 2011 年 5 月

学位授予日期: 2011 年 6 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2011 年 4 月

正直测试在我国应用的探索性研究

龚瑞欣

指导教师: 何燕珍 副教授

厦门大学

厦门大学博硕士论文摘要库

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（        ） 1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于        年        月        日解密，解密后适用上述授权。

（        ） 2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年        月        日

厦门大学博硕士论文摘要库

## 摘 要

自古以来,“正直”一直是人们最为重视的品德之一,心理学家一直梦想着设计出健全而可靠的检验标准来对人们的品行正直度进行评估。这个想法也吸引了许多雇主,毕竟每个企业、机构都喜欢拥有诚实可靠、值得信任的雇员。国外研究表明,正直测试具有良好的信度和效度,是一种有效的人才测评工具。由此,正直测试在人员招聘中的应用受到了雇主们的广泛关注,目前国外学者在该方面的研究已较为成熟,而国内的相关研究则相对匮乏。

本研究以国外成熟量表为基础,结合我国国情,编制了符合中国文化背景的正直测试量表,并运用 SPSS17.0 软件进行数据分析。通过检验该量表与大五人格测试的相关性,验证其构念效度;探索了影响正直测试的大五人格维度,并与国内外研究结果进行了对比;同时,本文考察了社会称许性对正直测试产生的影响,以及不同个体特征的被试在正直测试结果上的差异。

本研究的主要结论有:

1、本研究编制的正直测试量表具有较好的适用性,其信度和效度达到了可接受的水平,并得到了受测者的认可和接受。

2、正直测试与大五人格特质的五个维度都存在显著相关性,其中与随和性特质的相关性最高,其次为尽责性、神经质和外倾性,与开放性的相关性最低。

(1) 诚信公正子量表和大五人格特质的五个维度都显著相关;

(2) 工作行为子量表主要和神经质、随和性、尽责性三个维度存在显著的相关性;

(3) 人际关系子量表和神经质、外倾性、随和性和尽责性四个维度之间都存在显著的相关性。

3、随和性和尽责性对正直测试及其三个子量表具有显著预测作用。

4、社会称许性对正直测试结果具有显著影响。

5、个体特征(性别、年龄、学历)对正直测试结果没有显著影响。

**关 键 词:** 正直测试; 大五人格特质; 社会称许性

厦门大学博硕士论文摘要库



## **Abstract**

Since time immemorial, “integrity” has always been one of the most valuable characters. The psychologists have always dreamed of designing some perfect and reliable tests or examinations to measure integrity. This idea has attracted the attention of many employers. After all, every enterprise or organization would like to get honest, reliable and trustworthy employees. Foreign scholars' researches proved that the integrity test has good reliability and validity. It is an effective tool of personnel assessment. Because of this, the use of integrity tests in personnel selection has had extensive concern of employers. So far there have been a lot of fledged researches about the application of integrity tests in personnel selection abroad, but the domestic researches in this field are relatively fewer, so there is little meaningful finding and conclusion.

Based on the foreign mature inventories, combining with Chinese characteristics, we developed the integrity test inventory that corresponds to Chinese culture background. Which has get support of SPSS17.0, we verified the construct validity of the integrity test by proving the correlation between the test and the NEO personality inventory. It is also an exploration to find out which dimension of the Big Five Model will influence integrity test in Chinese culture background, and we compared the conclusion with other researches at home and abroad. Besides, we also examined whether the social desirable responding would affect the results of integrity test, and the variance of test scores among the groups with different individual features.

The conclusions are as follows:

1. The integrity test inventory which is developed in this study has fine applicability. Its reliability and validity are acceptable, and the inventory also has been approved and accepted by the subjects.
2. Significant correlation exists between the integrity test and all dimensions of the Big Five Model. The integrity test has the strongest relationship with agreeableness, and then follows by conscientiousness, neuroticism, and extroversion. The weakest one is that with openness.

(1) Significant correlation exists between every dimension of the Big Five Model and the Honesty, Reputation and Justice Sub-scale.

(2) Significant correlation exists between the Work Behavior Sub-scale and neuroticism, agreeableness and conscientiousness.

(3) Significant correlation exists between the Human Relation Sub-scale and neuroticism, extroversion, agreeableness and conscientiousness.

3. Agreeableness and conscientiousness have significant prediction function to integrity test and the three sub-scales.

4. Socially desirable responding has significant effects on integrity test.

5. Individual features (gender, age and education background) have no significant effects on integrity test.

**Key Words:** Integrity Test, Big Five Personality, Socially Desirable Responding

# 目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 研究目标	2
第三节 研究意义	4
第四节 研究方法与框架	6
第二章 文献综述	9
第一节 正直测试研究综述	9
第二节 正直测试在我国的研究现状	20
第三节 大五人格测验	25
第四节 正直测试与大五人格特质的关系	29
第五节 文献回顾总结	32
第三章 研究设计及量表编制	34
第一节 研究思路	34
第二节 研究模型与假设	35
第三节 研究变量的界定	38
第四节 量表编制	41
第五节 预测试	47
第四章 数据分析与结果讨论	66
第一节 正式施测	66
第二节 数据分析与讨论	68
第三节 实证研究总结	81
第五章 研究结论与建议	83
第一节 主要研究结论	83
第二节 研究建议	87
第六章 研究总结	90
第一节 研究创新点	90
第二节 研究局限性	91
第三节 研究展望	92
[参考文献]	94
附录一	100
附录二	104
附录三	108
附录四	110
致 谢	113

# Contents

<b>Chapter One</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
Section One	Research Background.....	1
Section Two	Purpose of the Research.....	2
Section Three	Research Significance.....	4
Section Four	Research Mehtods and Framework.....	6
<b>Chapter Two</b>	<b>Literature Review.....</b>	<b>9</b>
Chapter Two	Literature Review .....	9
Section Two	Domestic Study Situation of Integrity Test.....	20
Section Three	NEO Personality inventory .....	25
Section Four	Relationship between Integrity Test and Big Five Personality.....	29
Section Five	Summary and Commentary .....	32
<b>Chapter Three</b>	<b>Research Concept and Design of Scale.....</b>	<b>34</b>
Section One	Research Procedure .....	34
Section Two	Research Model and Hypotheses.....	35
Section Three	Definition of Variables.....	38
Section Four	Design of Scale .....	41
Section Five	Preliminary Investigation .....	47
<b>Chapter Four</b>	<b>Data Analysis and Conclusions.....</b>	<b>66</b>
Section One	Formal Testing .....	66
Section Two	Data Analysis and Discussion .....	68
Section Three	Empirical Research Summary.....	81
<b>Chapter Five</b>	<b>Discussion of Conclusions and Suggestions.....</b>	<b>83</b>
Section One	The Main Conclusions.....	83
Section Two	Suggestions .....	87
<b>Chapter Six</b>	<b>Summary of Research.....</b>	<b>90</b>
Section One	Innovation of Research.....	90
Section Two	Limitations .....	91
Section Three	Prospects for Future Research.....	92
<b>References</b>	<b>.....</b>	<b>94</b>
<b>Appendix One</b>	<b>.....</b>	<b>100</b>
<b>Appendix Two</b>	<b>.....</b>	<b>104</b>
<b>Appendix Three</b>	<b>.....</b>	<b>108</b>
<b>Appendix Four</b>	<b>.....</b>	<b>110</b>
<b>Acknowledgement</b>	<b>.....</b>	<b>113</b>

## 第一章 绪论

### 第一节 研究背景

自古以来，对品德高尚人才的诉求从未间断。一直以来，心理学家一直梦想着设计出健全、可靠又可行的方法来检验和预测人们的品行，这个想法也吸引了许多雇主，毕竟每个企业、机构都希望拥有诚实可靠、品行端正、值得信任的雇员。其中，“正直”（integrity）概念的提出吸引了众多企业的关注。

数据表明，在美国的企业中，每年由于员工偷窃造成的损失在 150 亿到 250 亿美元之间，而白领的犯罪行为所造成的后果也骇人听闻——它相当于街头犯罪和盗窃行为所造成损失的 10 倍<sup>[1]</sup>。普华永道会计师事务所在其《2005 年度全球经济犯罪调查》中披露，遭受员工欺诈的公司 2003 年为 37%，2005 年上升为 45%<sup>[2]</sup>。我国企业同样存在着由于管理层或基层员工的品德问题给企业造成损失的现象。中国商业联合会商业防损专业委员会发布的调查测算显示，我国 2009 年因商品盗窃等原因造成的商业损失额约为 1379 亿元，其中员工内盗占 46.8%<sup>[3]</sup>；2008 年辽宁省凌海市某公司押钞员张林盗走自己负责解送入库的 103 余万元巨款<sup>[4]</sup>；2010 年无锡万科金域蓝湾销售经理邬尉琪卷走客户 800 万房款，至今尚未结案<sup>[5]</sup>；2010 年 1 月，上海某著名精密机电有限公司的 2 名员工利用职务之便侵占公司轴承外轮 15 余万只，共计价值人民币 25 万余元<sup>[6]</sup>。至于雇员侵犯企业商业秘密而使企业遭受严重损害的事例，更是不胜枚举，2008 年惊动公安部的中国十大知识产权案件之一——“武钢商业机密被窃案”即是一例<sup>[7]</sup>。

因此，如果能在人员招聘和选拔环节把好关，剔除那些可能给企业造成损失的应聘者，选出品行端正，正直可靠的员工，对企业来说具有重大现实意义。一家位于美国西部的家居装饰连锁店使用人事甄选量表（PSI，纸笔正直测试的一种）作为其雇佣前招聘程序的一个步骤，只雇佣那些通过了正直测试和雇佣前标准的工作申请者，两年时间里，使得公司中由于偷窃、非法吸毒和暴力行为而被解雇的雇员数量比过去 3 年减少了 50%；在一两年的时间里，节约了总额超过 200 万美元的货物缩水（shrinkage losses）<sup>[8]</sup>。可见，在这些经常接触金钱和货物，对员工的品行要求较高的行业和岗位，如金融服务业和零售企业，正直测试的作

用更加凸显，它将和能力测试、个性测试一样，成为人员招聘选拔的重要工具之一。据估计，美国每年有高达 6000 家公司使用了共计 250 万——500 万份的正直测试问卷<sup>[9]</sup>。在我国企业的招聘启事中，随处可见对应聘者“正直、诚信”的品德要求，但很少有企业使用严格意义上的正直测验。

经过 30 多年的发展，正直测试在西方已发展成为比较成熟的招聘和选拔工具，开发了许多成熟的正直测试量表，这些量表的信度和效度已得到了充分的证明。但我国对于正直测试的研究才刚刚起步，并且鲜有企业使用正直测试进行人员招聘和选拔；又由于我国与西方的文化差异，工作中出现的反生产行为或异常行为也与国外存在差异；同时，对一个人道德品行的询问在我国被视为很严肃的话题，我国的文化又历来重视“关系”和“面子”，因此提问的语气和方式都会引起被试者十分敏感的反应。综上可知，在将国外的正直测试移植到我国的实践应用中时，不能生搬硬套国外的量表和测试题，而国内目前又缺乏适合我国文化背景的、经过实证检验的成熟量表。因此我们需要编制适合我国实际国情的正直测试量表。

另一方面，正直测试的应用也受到了道德方面的质疑。大量有关对偷窃的态度和曾经偷窃行为的问题被一些人视为对求职者隐私的冒犯和侵犯。一项研究调查了大学生对正直测试这个概念的反应（Ryan & Sackett, 1987），他们发现，有 42% 的被试认为这种测试是对隐私的侵犯<sup>[10]</sup>。所以一些企业出于对企业形象的考虑，不愿使用正直测试。而在我国这样一个深受儒家传统道德伦理思想熏陶，重视品德修养的国家，对品德的衡量一直是评判一个人最基本的标准，更是一个敏感的话题。因此，在我国使用正直测试有可能也会受到员工强烈的抵触。所以我们在设计正直测试量表时，提问方式和题目都应尽量避免目的过于公开、明显。

综上，在我国对正直测试进行理论和实证研究，考察正直测试在国内的适用性，以及在我国的文化背景下正直测试的个性结构（即所测量的人格特质），对于正直测试在我国企业中的应用和推广，具有一定的现实意义。

## 第二节 研究目标

本文将在国外学者对正直测试与个性变量，尤其是与大五人格特质的相关性研究的基础上，编制本土化的正直测试量表；并通过检验该量表与大五人格测试

的相关性,对其构念效度进行验证;同时,也将考察社会称许性可能对正直测试产生的影响。

## 一、编制适合我国文化背景的正直测试量表

本文将在 Reid Report、EPI (Employee Productivity Index)、EII (Employee Integrity Index) 等国外成熟量表的基础上,结合我国的文化背景,尝试编制适合我国国情的正直测试量表。如弱化测量意图,在表达上更加含蓄;开发一些具有中国特色的题项,如对社会所提倡的一些中华民族传统美德进行测量;使用中国的语言表述风格,如成语、谚语等,它们甚至都可作为一些社会主流观点的提炼和概括。之后本文将对该量表的信度和效度进行验证。

## 二、探讨正直测试与大五人格特质的相关关系

目前已有大量研究证实了正直测试和各类人格测试(CPI<sup>①</sup>, 16PF<sup>②</sup>, MMPI<sup>③</sup>)、和多种人格特质之间存在相关性(Hogan & Hogan, 1989; Sackett, Burris & Callahan, 1989)<sup>[11][12]</sup>。Sackett 和 Wanek (1996) 通过文献回顾发现,大部分研究一致认为正直测试和大五人格模型中的尽责性,随和性和神经质 3 个维度相关<sup>[13]</sup>; Ones (1993) 也得出了相同的结论,并指出尽责性是正直的最佳预测指标<sup>[14]</sup>。滕召汉(2008)使用国内样本得出的研究结果则认为正直测试与大五人格中的外向性、随和性和尽责性三个维度相关<sup>[15]</sup>。从以上这些研究可以看出,与正直测试相关的大五人格维度在我国的研究结论和国外有所不同,且在我国仅有这一篇关于正直测试与人格特质相关性研究的文献,缺乏足够的证据支持,不能作为普遍性的结论。

本文将尝试采用大五人格维度对人格特质进行分类,探讨在我国文化背景下,正直测试的结果将受到哪些人格维度的影响。如果经验证某些人格维度能够反映个体的品行,那么通过测量这些人格维度,就能够在一定程度上评估一个人

---

① CPI: The California Psychological Inventory, 加利福尼亚心理测验表,由美国加州大学心理学家 HG Gough 1948 年编制,该问卷有一半题目来自 MMPI,另一半反映正常青少年和承认的人格,当今在美国是使用最广泛的测量正常人人格特点的量表之一。

② 16PF: Sixteen Personality Factor Questionnaire, 卡特尔十六种人格因素测验,由美国伊利诺伊州大学人格及能力测验研究所 R. B. Cattell 教授经过几十年的系统观察和科学实验编制而成的,与其他类似测验相比,它能以同等时间测量更多方面主要的人格特质,并可作为了解心理障碍的个性原因及身心疾病诊断的重要手段,也可用于人才的选拔。

③ MMPI: Minnesota Multiphasic Personality Inventory, 明尼苏达多相人格问卷,1943 年由明尼苏达大学教授 S. R. Hathaway 和 J. C. McKinley 合作编制而成,是最常引证的,根据经验校标法建立起来的人格自陈量表,也可用于精神病的临床诊断。

的品德，进而预测他的行为。同时，通过考察正直测试与其他人格测验（本研究中为大五人格测验）的相关度来检验所编制量表的构念效度，如果正直测试和人格测试的相关度太高，就说明它们所测量的内容存在重叠，那么就可以在某种程度上用侵犯性较弱的人格测试来代替正直测试。最后我们将与国外研究结论进行对比，考察不同文化背景下正直测试的人格构念是否存在差异。

### 三、探讨社会称许性对正直测试的影响

正直测试和个性测试在人员素质测评与选拔中被广泛应用的同时，其可能存在的应答失真等问题，尤其是自陈量表的可作伪性，也引起了学者以及雇主的重视，其中社会称许性反应成为关注的焦点。现有研究发现正直测试大体上是和社会称许性量表相关的（Sackett, Burris & Callahan, 1989）<sup>[9]</sup>；但也有另一系列的研究显示了不同的结果：“装好”（fake good）不会影响正直测验的结果（Sackett & Wanek, 1996）<sup>[13]</sup>。

我国属于典型的集体主义文化模式，并且爱面子也是中国人的一大特点，集体主义文化和“面子观”都具有明显的社会取向，在这种文化背景下，社会称许性是否会对正直测试的结果产生更加严重的影响？考虑到这个问题，本研究也设计了专门的社会称许性量表来探查作答真实性，并考察社会称许性对正直测试结果的影响。

## 第三节 研究意义

### 一、理论意义

1. 丰富了我国在正直测试领域的理论和实证研究。目前对于正直测试的相关研究以国外居多，既有文献综述，也有理论探讨和实证分析，主要针对其在人员招聘和选拔中的应用，从正直测试的各种方法、测试结构到测试效度、应用效果都进行了相关的研究。而国内学术界对这一问题的研究却相对较少，仅仅停留在对正直测试进行简单的介绍和理论概述的表面层次上，缺乏深入的研究，有意义的研究结果和结论更是凤毛麟角。

本文对现有的相关文献进行了梳理，系统地介绍了正直测试在国内外的研究状况；编制了符合我国文化特点的正直测试量表；借鉴心理学研究方法对我国背景下正直测试与人格特质的相关性进行了实证研究。因此，本研究丰富了我国在



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库